

学校编码: 10384

分类号_____密级_____

学号: 15220051301240

UDC_____

廈門大學

碩 士 学 位 论 文

高学历女性职业生涯阻隔因素及对策研究

An Empirical Research on the Factors of Career Barriers of
Highly Educated Women and Its Solutions

杜艺婷

指导教师姓名: 詹虹副教授

专 业 名 称: 企 业 管 理

论文提交日期: 2008 年 04 月

论文答辩时间: 2008 年 月

学位授予日期: 2008 年 月

答辩委员会主席: _____

评____阅____人: _____

2008 年 04 月

厦门大学学位论文原创性声明

兹呈交的学位论文，是本人在导师指导下独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考的其他个人或集体的研究成果，均在文中以明确方式标明。本人依法享有和承担由此论文产生的权利和责任。

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人完全了解厦门大学有关保留、使用学位论文的规定。厦门大学有权保留并向国家主管部门或其指定机构送交论文的纸质版和电子版，有权将学位论文用于非赢利目的的少量复制并允许论文进入学校图书馆被查阅，有权将学位论文的内容编入有关数据库进行检索，有权将学位论文的标题和摘要汇编出版。保密的学位论文在解密后适用本规定。

本学位论文属于

1. 保密（ ），在 年解密后适用本授权书。
2. 不保密（ ）

（请在以上相应括号内打“√”）

作者签名：	日期：	年	月	日
导师签名：	日期：	年	月	日

中文摘要

随着时代的发展,女性在职业生涯发展中面临的阻隔因素已经有了很大的变化,分析和找到这些阻隔因素对促进女性职业成功具有重要意义。同时社会对于职业人才素质的要求不断变化,中国高校扩招政策下带来的高学历人才结构的调整,市场容纳能力的变化,出现了女性高学历人才这一群体在职业生涯发展中的特殊问题。

由于我国针对高学历女性群体的研究很有限,而且缺乏针对高学历女性的职业生涯阻隔因素对职业生涯发展影响的研究。本文正是针对高学历职业女性这一特殊群体的职业生涯阻隔因素对于职业生涯发展的影响进行研究,而职业成功正是对职业生涯发展好坏的衡量依据,并且本文还针对高学历女性所感知的最主要阻隔因素提出对策。

本文从职业生涯阻隔的相关研究出发,归纳整理学者对女性职业生涯阻隔的理论和实证研究,并以此为基础通过设计问卷,运用 SPSS13.0 统计分析得到以下结论:

1.不同学历女性对于职业生涯阻隔各层面因素的认知程度存在差异;2.高学历女性职业生涯阻隔因素与高学历女性职业成功显著负相关;3.家庭/角色层面的职业生涯阻隔因素是影响高学历女性职业成功的最显著因素。

根据对假设的证明,本文归纳出高学历女性职业生涯阻隔最主要的三个表现:

1.现实与期望的落差影响高学历女性职业定位;2.高学历女性职业成功难于摆脱工作影响家庭的困扰;3.家庭事业冲突成为高学历女性职业成功最大的阻隔。

根据以上研究结论,提出针对高学历女性职业生涯阻隔因素建议:

1.明确个人目标正视社会现实;2.发挥优势弱化劣势保持学习;3.低姿态高要求树立信心;4.直面家庭事业冲突寻找平衡点。

关键词: 高学历女性;生涯阻隔;职业成功

Abstract

As time goes by, physical differences are no longer trapping women's career development. They become more powerful in several fields. But the situation today is still hard for women especially for highly educated women, because of some social responsibilities and personal goals conflict of them. To find the career barriers which hamper highly educated women's career success means a lot.

As there was so little literature about highly educated women, especially about the correlations between career barriers and career success. That's the essay trying to work out.

The essay is based on some classic theories about career success and career barriers, examined by internet questionnaire and used SPSS13.0 for data analysis to get the following conclusions:

1. Education background makes women feel different about the factors of women's career barriers; 2. Factors of career barriers of highly educated women are significant negative to career success; 3. "Work to family conflict" influence highly educated women's career success most, "family to work conflict" and "Role conflict" are as the second and the third.

According to the result of data analysis, the conclusions are as follows:

1. Differences of expectations and social realities make highly educated women hard to set personal status; 2. Work influences highly educated women's life is the most serious factors which hampers their career success; 3. Work-family conflict hampers highly educated women most.

The essay also gives some solutions according to the above conclusions

1. Making a clear goal and facing the social reality; 2. Exerting advantages, weakening disadvantages, as well as keep learning; 3. Being strict to oneself, asking for less and building up self-confidence; 4. Facing role conflict and making work-life balance.

Key Words: Highly Educated Career Women; Career Barriers; Career Success.

目 录

厦门大学博硕士论文摘要库

错误！未定义书签。Contents

Abstract.....	1
Abstract.....	2
Contents	错误！未定义书签。
Contents	5
Chapter1 Introduction.....	错误！未定义书签。
Section1 Background And Research Motives and Objections	1
1. Research Background	1
2. Research Motives and Objections.....	2
Section2 Research Introduction.....	3
1. Innovation of Research	3
2. Research Framework	4
3. Research Method	5
Chapter2 Literature Review	6
Section1 Definition about Study Variables	6
1. Definition about Highly Educated Women.....	6
2. Definition about Career Barriers.....	6
3. Definition about Career Success.....	7
Section2 Literature Review about Career Barriers.....	8
1. Literature Review about Classification of Factors of Career Barriers.....	8
2. Literature Review about Correlations between Career Barriers and Career Development.....	9
Section3 Literature Review about Women's Career Barriers	12
1. Literatrue Review about Roots of Women's Career Barriers.....	12
2. Literatrue Review about Factors of Women's Career Barriers	14
3. Literatrue Review about Highly Educated Women's Career Barriers	23
Section4 Literature Review of Measure Standards of Career Success	26
Chapter3 Research Design.....	29
Section1 Hypothesis	29
Section2 Measures.....	31
1. Questionnair Design.....	31
2. Test of Reliability and Factors of Questionnair	33

Chapter4 Data Analysis.....	42
Section1 Discription of Questionnair Data And Test of Validity	42
1. Discription of Questionnair Data	42
2. Test of Construct Validity.....	42
Section2 Data Analysis and Results.....	45
1. Analaysis of How Education Background Makes Women Feel Different about the Factors of Women's Career Barriers	45
2. Analaysis of Correlation Between Career Success and Career Barriers of Highly Educated Women	49
3. Results.....	55
Chapter5 Conclusions, Solutions and Future Research.....	57
Section1 Conclusions	57
1. Differences of Expectations and Social Realities Make Highly Educated Women Hard to Set Personal Status	57
2. Work Influences Highly Educated Women's Life is the Most Seriouese Factors Which Hampers Their Career Success	57
3. Work-family Conflict Hampers Highly Educated Women Most.....	58
Section2 Solutions	59
1. Making a Clear Goal and Facing the Social Reality.....	59
2. Exerting Advantages, Weakening Disadvantages, as well as Keep Learning.	60
3. Being Strict to Oneself, Asking for Less and Building up Self-confidence .	60
4. Facing Role Conflict and Making Work-life Balance.....	62
Section3 Limitations and Suggestions for Future Research	63
References	64
Appendix: Questionnaire	69
Acknowledgements	73

第一章 绪论

第一节 研究背景及意义

一、研究背景

早在上个世纪就有学者提出 21 世纪是“她世纪”，我们不呼吁母系社会的复辟，也不致力于唤醒女性意识的觉醒，因为她们的意识已经被唤醒，并且女性的社会地位在不断的提高。

不可否认，几千年的男性社会的历程，已经在很多领域刻下了男权的烙印，也形成了男性成为主导力量的格局。法国学者皮埃尔·布尔迪厄《男性统治》一书中认为，由于早期劳动分工和身体差异逐渐形成了男性统治，而男性为了维护其统治地位而造就或者顺水推舟的形成了所谓男性或者女性的规范，从而形成了一种具有性别等级的文化。这种文化和社会意识从人降生就开始灌输他们这种不同的性别规范，从而在其可以自我选择之前就已经形成了男强女弱，男性主导，女性服从的心理模式。“我们可以对 50 年来妇女状况不可否认的进步感到高兴，为政治公平和家庭劳动分配进行斗争，但是我们在不知不觉中还是受到男性世界观的教育，这种世界观造成了性别之间的差异。但是，尽管历史竭力赋予这种男性统治一种自然的，生物的特征，这种统治仍是一种文化随机性和一种社会学构造，不仅家庭，还有国家和学校都致力于在生产这种随机性和构造。”^[1]

基于原始社会限制女性发展的条件已经一一被打破，女性意识开始不断的复苏，女性在为政治公平和个人社会成就进行斗争。正是由于女性意识的复萌，一大批有志于在男性统治了多年的战场中打拼的女性真正拥有了自己的盟军和堡垒，她们运用自己的特质和才智在商界政界成就了自己的事业。且不说在政界涌现的大批女政治家，仅商界“在斯堪的纳维亚和英国，公司经理中有超过三分之一的人是女性。在 FTSE100 家公司中，女性领导者的人数在 2000 年至 2004 年间翻了一倍。”^[2]根据中国女企业家协会的调查目前中国女企业家已占全国企业家总数的 20% 左右。^[3]

但是，在美好的现状下，却依然充斥着各类报道女毕业生在“干得好”还是“嫁得好”之间徘徊，依然有女毕业生为了找到一份好的工作而去拍写真的情况，依然有大批的女大学毕业生为了找到好的工作而选择继续读硕士博士给自己增加就业的砝码。然而读了硕士博士，高学历女毕业生仍然不能赢得优势，反而

不得不通过“下嫁”来求得一份工作。

国家劳动和社会保障部对 62 个定点城市的调查表明，有 67% 的用人单位提出了性别限制，或明文规定女性在聘用期不得怀孕生育。在同等条件下，女生签约率低于男生 8 个百分点。在一些用人单位看来，女研究生进入单位后会谈婚论嫁生孩子，人力成本太高，这也是他们宁招女本科生，也不招女研究生的心态。^[4]也有报道反映一些单位认为，女性要结婚怀孕生孩子，事情多，休假期间还必须保证其工资水平，等于白养，增加了企业成本。个别单位甚至对高学历女性就业存在偏见。^[5]

正是因为用工单位的种种基于企业成本的考虑，致使许多对女性宽松的就业环境与灵活的就业关系，并没有给高学历女性带来便利，反而使高学历女性陷入更被动的地位。很多用人单位以种种借口拒绝吸收女性就业，这是众所周知又无可奈何的现实问题，甚至有的用工单位与女员工还有不公开的几年内不能婚育的口头协议。^[6]于是高学历女性不得不放弃个人生活的追求，或者降低对职业成功的期望。

二、研究动机和意义

在大学本科毕业时，周围很多同学的求职遭遇引起了笔者的关注，求职的艰辛在每年求职就业的高峰期也有所耳闻目睹，尤其是女大学毕业生的求职状况更加不容乐观，于是很多如同笔者的女性在强大的就业压力的压迫下，选择继续深造来谋求个人优势，以增强个人在求职时的竞争力。

但是随着社会对于专业和精英人才的要求越来越理性，并且就业压力和扩招带来的大批高学历人才的出现，女性高学历人才真的能够获得竞争上的优势吗？女性高学历人才同样经历着就业中的冬天，是什么造成了这样的怪圈？女性是否可以在高学历和合适的职业生涯发展中找到一个平衡点呢？

为了更好的帮助女性在能够发挥自己才能，推动社会进步和谐发展的邻域内找准自己的位置，同时也是希望像笔者一样的高学历女大学生的职业生涯有一个好的规划，笔者开始关注和研究这个话题。基于以上的各种困惑，本文希望能够找到对高学历女性职业成功有重要影响的阻隔因素，并且根据成功职业女性的事例提供一个适合于解决高学历女性的职业生涯阻隔的建议，以解决高学历女性在追求学历和追求个人职业成功间的困惑，以便促成更多高学历职业女性的成功，

同时也让社会关注高学历女性的职业发展质量。

第二节 本文研究概述

一、研究创新

职业生涯阻隔是职业生涯发展理论内的一个研究组成部分，职业生涯发展理论从最初创立关注个体就业咨询和个人职业生涯规划，到后期引入以组织为重心的个人职业生涯，再到当前关注个人与组织职业生涯规划的共同平衡发展，这是一种横向的研究扩展。

另一方面，社会分工的细化，带来了专业的细分，同样各类人群所面临的职业生存环境和困境也有所不同。因此在职业生涯发展研究上，又发展出基于不同性别，不同种族的职业生涯规划（如图 1.1 所示）。并且在对女性职业生涯规划中，又分为对于女性职业生涯模式的研究，对于女性职业生涯阻隔的研究以及女性职业性别隔离（职业生涯阻隔的根源分析）等。

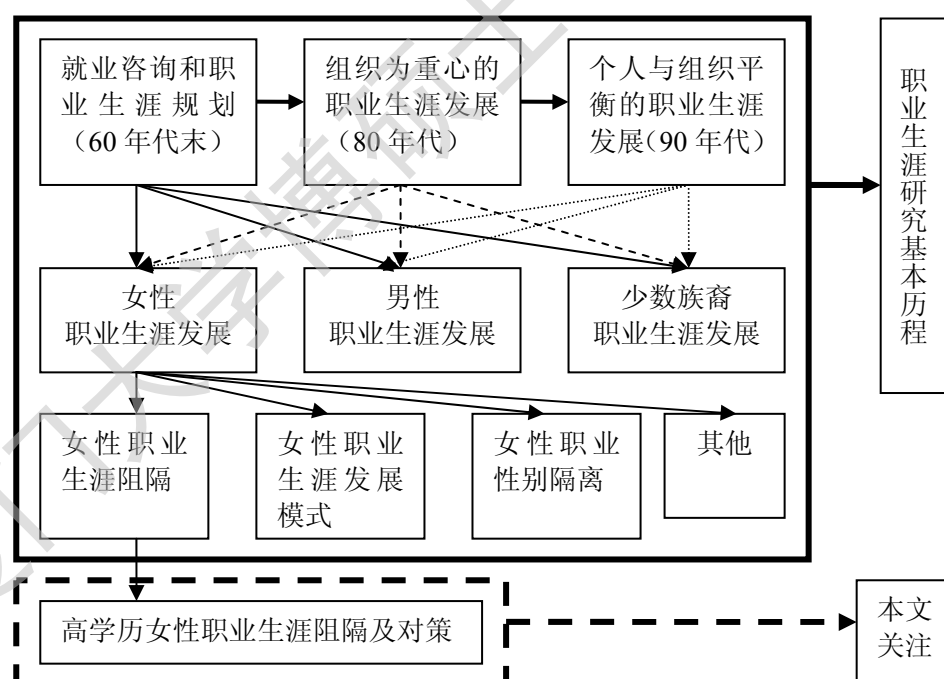


图 1.1: 职业生涯发展研究基本历程

资料来源：本研究整理

现在，由于用人企业对人才的引进更理性，但中国教育又呈现精英教育平民化的趋势，因此大批高学历人才出现，却不能适应用人单位的需要；另一方面高学历女性的就业状况不容乐观，因此高学历女性的就业困境渐渐成为研究的热

点。但是当前学者对高学历女性的研究更多的关注在其婚恋问题上，或者是对职业生涯动机等因素对职业生涯阻隔感知程度的相关性研究上，而针对职业生涯阻隔因素与其职业成功的相关研究十分有限。

有研究指出，职业生涯阻隔的存在会影响到个人的生涯抉择与发展，导致个体在生涯发展过程中无法发挥潜能。个体如果能了解自己的职业生涯阻隔因素并能对其做出适当的控制，则将减少面临生涯阻隔时的紧张与焦虑情形，从而促使其在生涯发展过程中获得满足，进而发展出成功的职业生涯（Mcwhirter, Torres & Rasheed, 1998）。^[7]

因此本文是在职业生涯发展理论的纵向分支中截取了高学历职业女性这一特殊群体的职业生涯阻隔因素对职业成功的影响来进行有针对性的研究。

二、研究框架和内容

本文主要分为五章内容，第一章为绪论。主要介绍本文的写作背景和写作动机，主要从整体上介绍本文的概况。

第二章为文献回顾。首先对本文研究的主体进行概念上的界定，然后通过前人学者对于女性职业生涯阻隔的根源研究出发，重点描述国内外学者对于职业生涯阻隔的研究和目前高学历女性职业生涯阻隔的研究情况，并且概述有关职业成功衡量标准的相关研究进展。

第三章为研究假设及研究量表。包括：本文的研究假设，问卷的设计，以及通过小样本试测检验问卷的信度效度，并且据此调整问卷的题项，形成正式问卷。

第四章为问卷调查数据结果与分析。通过调查问卷搜集的数据，证明前述假设，说明高学历女性与一般学历女性对职业生涯阻隔因素的认知程度存在的差异，并获得高学历女性职业生涯阻隔因素与职业成功的关系，并分析出对高学历女性职业成功影响程度最大的阻隔因素。

第五章为高学历女性职业生涯阻隔研究结论及对策。根据调查问卷所获得数据，总结数据反映出来的高学历女性职业生涯阻隔因素的结论，并以成功职业女性职业生涯发展事例为依据提出针对高学历女性职业生涯阻隔的合理化建议，最后提出未来可研究的课题。

具体文章结构如图 1.2 所示：

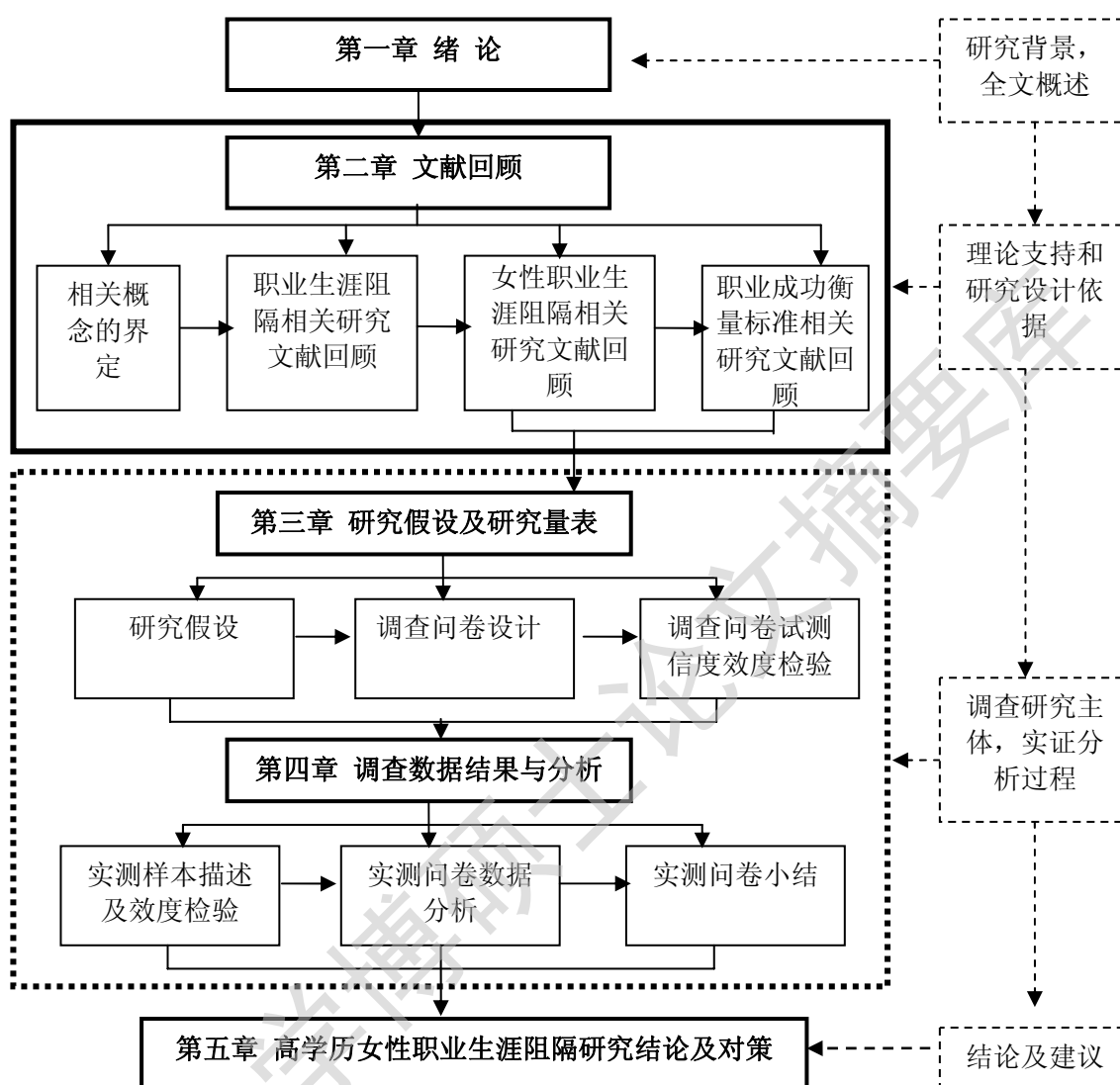


图 1.2: 研究框架

资料来源: 本研究整理

三、研究方法

本文主要通过对于文献研究的梳理, 找到影响高学历女性职业成功的主要阻隔因素, 并且通过设计调查问卷和广泛的调查, 运用 SPSS13.0 软件, 通过 (1) 描述性分析、(2) 相关分析、(3) 因素分析 (含 KMO 和 Bartlett's 球型检验及最大变异法因素分析)、(4) 信度分析、(5) 单因素方差分析、(6) Scheffe 事后比较分析、(7) 逐步多元回归分析等统计方法进行数据的处理以验证假设。

第二章 文献回顾

第一节 相关概念的界定

一、高学历职业女性的界定

职业女性是指“在现代国内市场经济社会中，按照社会化分工体系专门从事某个特定组织（企业、机关、学校或社团等）经营、管理和业务工作的女性从业者。”^[8]

文献中，对于“高学历”的界定，随着社会的发展，有一定的变化，在周晓燕（2002）关于高学历青年的婚姻问题中，将大专以上都算做高学历的青年。^[9]

而明显，随着高校的扩招和社会整体教育水平的提高，“高学历”在近两年，有向高层次发展的趋势。智建丽（2007）认为高学历的女性是经过高等教育的女大学生和女研究生。^[10]

在尹艳群（2006）关于高学历女性的两难选择中，将“高学历”关注在女硕士研究生和博士研究生上。^[11]

傅瑜慧（2007）在其关于高学历女性独居行为的硕士论文中也将“高学历女性”界定为拥有硕士和博士研究生学历的女性。^[12]

在国家高等教育从精英化向大众化转变，全民综合素质提高的现实下，高学历的范围必将向更高层的方向发展。基于这一理解，笔者将本文高学历职业女性的研究对象的范围限定于具有硕士研究生（含 MBA）及以上学历的职业女性。

二、职业生涯阻隔的概念

“职业生涯阻隔”来源于英文 Career Barriers，国内对此并没有达成一个统一的译法，在相关研究有“职业障碍”（陆桂忻，2004）^[13]，“生涯发展障碍”（章小波，2005）^[14]等多种译法，本文采用了比较多学者使用的“职业生涯阻隔”（柯靖，2006^[15]；陈丽如，1994^[16]；田秀兰，1998^[17]）的译法。

最早提出 Career Barriers 的是 Crites(1969)，是指在职业生涯发展的历程中，个体所遭遇到的内在冲突，如自我概念及成就动机；外在挫折，如性别或年龄歧视。^[18]Swanson & Woitke（1997）进一步将“职业生涯阻隔”定义为在个体内部或其外在环境中使职业生涯进程发生困难的事件或情境。^[15] 这是目前被最广泛沿用的解释。

我国的学者，除对国外学者研究的译文介绍外，也对职业生涯阻隔有不同的表述。陆桂忻（2004）称“职业阻碍”是自己不适合做某职业的因素，她的定义仅反应了职业生涯阻隔中的个人心理方面的因素，并不能涵盖职业生涯阻隔的意义。^[13]赵颂平和张荣祥（2004）认为职业阻隔是个人目前与理想职业状态的差距^[19]，该定义仍然比较笼统。

但是由于我国对于职业生涯阻隔因素的研究大多建立在对于阻隔因素的归纳和描述上，因此并未对职业生涯阻隔因素做出过多的界定，都简单的表述为阻碍职业生涯发展的因素，而其它研究职业生涯阻隔因素实证研究的国内及台湾学者多数都沿用了 Swanson 对于职业生涯阻隔的定义，也没有对此做出更多的界定。

通过学者们对于职业生涯阻隔有限的界定，我们仍不难看出，职业生涯阻隔因素在很大层面上是阻碍个体职业生涯发展的内因和外因条件。因此基于以上的各种界定，本文认为职业生涯阻隔是影响职业人的一系列对其职业发展造成困难的包括个体内部或外在环境的事件或条件。

三、职业成功的概念

对职业成功（Career Success）的研究最早可以追溯到 1934 年牛津大学出版社出版的 Thorndike 的《预测职业成功》一书，研究内容主要涉及：职业生涯成功的内涵、标准和测量以及职业成功的影响因素。^[20]因为“成功”在英文中表示一种积极的结果，如公认的成就、实现了的个人意愿，现在更多的是指获得的财富或特定的位置。

而 Everett 认为职业具有二元性，即“主观性”和“客观性”。职业主观性是在加入某一职业后个人对其职业感知到的情况；职业客观性则指这份职业被公正的第三方通过观察，测量后证实的情况。^[21]因此职业成功也包括了两方面的内涵，客观的职业成功和主观的职业成功。

客观的职业成功是可以观察得到的、可衡量的、可以被不带偏见的第三方证实的成就，如收入、晋升次数等（Hughes, 1937）^[22]；而主观的职业成功指的是个人对于他们职业完成情况的主观感觉和满意程度（Judge, Cable & Boudreau, 1995），如工作满意度、职业满意度等。^[23]

我国学者蔡惠芝（2005）认为职业成功的内涵是个人不仅顺应了社会环境和

他人,而且能够驾驭环境,给社会 and 他人以积极影响的一种状态。^[24]顾琴轩(2006)认为职业成功是所愿望的一种职业成果,既包括个人方面的成功,也包括组织方面的成功。^[25]白艳丽(2007)认为职业成功是成功的职业生涯历程。^[26]

由上述文献的概括,职业成功应该包括对与职业生涯积极的主观感受和优越的客观标准,因此职业成功可以定义为“一个人在职业生涯发展过程中所累积起来的积极的心理上的或是与工作相关的成果或成就”(Seibert, Crant & Kraimer, 1999)。^[27]这也是中西方对于职业成功最为广泛的定义,本文也沿用该定义。

第二节 职业生涯阻隔相关研究文献回顾

一、职业生涯阻隔因素分类的研究

职业生涯阻隔研究是女性职业生涯阻隔研究的基础,学者们首先根据现象通过开放性的访谈获得有关职业生涯阻隔的因素,并将其分类细化。

对于职业生涯阻隔因素的分类,学者们有两种意见。

一类根据 Crites 的架构,将职业生涯发展划分为内在阻隔因素与外在阻隔因素两个方面,并对两种因素做出不同的表述。

Farmer (1976) 将职业生涯阻隔因素划分为 1.自我概念的内在障碍:(1) 家庭与职业生涯的冲突、(2) 性别角色取向、(3) 冒险行为、(4) 学术自尊、(5) 替代性成就动机、(6) 害怕成功; 2.外在环境的障碍:(1) 早期家庭社会化历程、(2) 社会及工作上的支持、(3) 社会及工作上的歧视。而 Harmon (1977) 则将生涯障碍分为心理障碍与社会障碍。^[15]

London (1998) 则将职业生涯阻隔因素分为组织/环境和个体因素两类。1.组织/环境阻隔因素包括:(1) 一般的组织/环境阻隔因素,如有限的职业机会和技术变化等;(2) 特定的组织/环境阻隔因素,如贫乏的管理者、信息缺乏、工作需求缺乏等;(3) 影响特定个人的组织行动因素,如裁员、未被升迁、工作调任、任期的否认等。2.个体阻隔因素包括:(1) 一般的个人阻隔因素,如生理或心理残疾、低成就需要、追求非传统的生活型态、优柔寡断、缺乏自信、晚期转业等;(2) 特定工作的个人阻隔因素,如工作表现差、工作经验不足、缺乏培训等;(3) 与工作无关的个人阻隔因素,如歧视等。^[28]

另一类则是将职业生涯阻隔根据不同的研究需要,划分为多层次的观点。如 Swanson 和 Tokar 等人(1991)认为的知觉到的职业生涯阻隔因素应该分为三

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库